Ontario

Pay Equity Office

Annual Report

2012-2013

ISSN 1929-3712

Ce document est disponible en français

Contact:

Pay Equity Commission
Pay Equity Office
180 Dundas Street West
Suite 300
Toronto, ON M7A 2S6

Telephone:

416-314-1896

Toll-Free: 1-800-387-8813

TTY: 416-212-3991

TTY Toll-Free: 1-855-253-8333

Facsimile: 416-314-8741

Email: pecinfo@ontario.ca

Website: www.payequity.gov.on.ca

Table of Contents

Commissioner's Message 4
Legal Mandate 5
Pay Equity Act – Purpose 6
How Pay Equity Is Achieved 6
Pay Equity Office 7
Pay Equity Office Organizational Structure & Programs 8
Commissioner's Office 8
Director's Office 8
Education and Administration Office 9
Review Services Unit 9
Organizational Chart 2012-2013 11
Key Achievements 12
Review Services 12
New Cases Opened 12
Applicant Profile 13
Workplace Cooperation and Compliance 14
Wage Gap Program 15
Outreach and Education 16
Service Delivery Achievements for Pay Equity Office 18
Performance Measures 19
Financial Report 2012-2013 21

Commissioner's Message

The close of a fiscal year affords us all an opportunity to celebrate our achievements and reflect on the future. I am very pleased to report that our Wage Gap Program, launched in 2011-12, completed the intake portion of the pilot. All letters, requesting data, to selected employers have been sent and wage gap analysis of all files is in progress. Our goal was to obtain information from employers to assess whether Ontario workplaces continue to reveal gender wage gaps. As we reported in last year's Annual Report, employers in the initial phase responded positively to our requests for information and they continued to do so in this period.

Our analysis shows that many Ontario workplaces continue to show concerning patterns of uneven compensation between men and women. Employers in the Wage Gap Program were notified of our analysis and were provided with information about compliance with the Pay Equity Act.

This year, we produced the Guide to Interpreting Ontario's Pay Equity Act. This Guide gives an overview of the minimum requirements of the *Act* as interpreted by the Pay Equity Office, based on our own experiences and by applying key rulings of the Pay Equity Hearings Tribunal and the Courts as final arbiters of the law. The Guide replaces all previous interpretive publications so that it is current with the evolving law and is meant to help parties understand their legal obligations. The Guide has been widely distributed and is available on the website.

In June of 2012, I was honoured to receive commendations from the Canadian and the Ontario chapters of the Business and Professional Women's Clubs for "our collaborative efforts in making educational resources readily available to the women of Ontario". This commendation arose as a result of our work with BPW to produce a self-guided workshop, available on-line and in French and English, entitled You Are Worth It: Compensation Pitfalls and How to Avoid Them. The purpose of this workshop is to educate women about the existence of discriminatory compensation practices in the workplace, examine the personal economic consequences of such discrimination and explore some strategies to minimize the effects of these practices.

In closing I wish to again thank our dedicated staff who continue to adapt to our ever changing environment. In November of 2012, I was re-appointed for a third term. I am excited to continue with our work in advancing the human rights and economic interests of working women.

Respectfully Submitted,

Emanuela Heyninck

June 2013

Legal Mandate

The Pay Equity Commission (PEC) was established by section 27 of the Pay Equity Act, 1987, S.O. 1987.c.34 (the Act) and is continued by subsection 27(1) of the Act, R.S.O, 1990, c.P.7 as amended (the Act). The Commission consists of two separate and independent parts: the Pay Equity Hearings Tribunal (PEHT), and the Pay Equity Office (PEO).

The Commissioner is the head of the PEO and the Chief Administrative Officer (CAO) of the PEC, appointed by the Lieutenant Governor in Council on the recommendation of the Minister. The Chair of the PEHT is responsible for the PEHT's administration.

The Minister of Labour is accountable to the government for the PEC and is responsible for representing the PEC in Cabinet and its Committees, in the Legislative Assembly and before Committees of the Legislature. The Minister is accountable to the Legislature for the PEC's fulfillment of its mandate and compliance with government administrative policies. The Minister is also responsible for the review and approval of the PEC's Business Plan and Annual Report, and for submitting them to Management Board of Cabinet.

Pay Equity Act – Purpose

According to Statistics Canada, the 2006 gender wage gap in Ontario for full-time, full-year employment is 28%. Studies show that nearly a third of this gap could be attributed to discrimination in the workplace, which can be manifested throughout an organization: from the hiring process, the organizational culture, assignment of work, through to how specific jobs are paid. These forms of discrimination are addressed by a variety of laws. The purpose of the Pay Equity Act is to redress systemic gender discrimination in the compensation of employees in female job classes. All public sector employers and all private sector employers with ten or more employees are required to have compensation practices that provide for pay equity.

How Pay Equity is Achieved

The Act sets out the criteria to be applied by employers to identify systemic gender discrimination in compensation and the means by which it is to be corrected.

To meet the minimum requirements and to show that pay equity has been achieved, all employers covered by the Act are required to undertake the following at each of the employer's establishments:

- Determine job classes, including identifying the gender of the job class and job rate;
- Determine the value of job classes based on factors of skill, effort, responsibility and working conditions;
- Conduct comparisons for all female job classes using the job-to-job, proportional value or proxy method of comparison (proxy is for public sector only and of limited application)[1];
- Adjust the wages of underpaid female job classes so that they are paid at least as much or equal to a comparable male job class or classes within the establishment;
- Maintain pay equity for female job classes to ensure that new pay equity gaps are not created or re-emerge.

[1] The proxy method of comparison contained in Part II of the Act was, repealed in 1996 and restored by court order in 1997. The Pay Equity Office continues to enforce the proxy provisions.

Pay Equity Office

Vision

To ensure Ontario's workplaces are free of discrimination in the evaluation and compensation of work performed by women, thereby contributing to overall gender equality and widespread social and economic benefits for all.

Mission

To contribute to the social justice and economic prosperity of Ontario by advancing objective, gender neutral compensation practices for work performed primarily by women, fostering more productive relationships in the workplace and in the broader community.

Activities

The PEO achieves its mandate through:

- Investigating and resolving complaints through alternative dispute resolution methods, or issuing Orders for Compliance;
- Referring Orders to the Pay Equity Hearings Tribunal (the Tribunal) for enforcement;
- Monitoring establishments for compliance with the provisions of the Act;
- Delivering educational programs;
- Producing and disseminating information about pay equity and wage gaps to the public and workplace parties;
- Collecting general wage gap data about Ontario workplaces;
- Producing reports and recommendations to the Minister about pay equity and related matters.

Pay Equity Office Organizational Structure and Programs

The Pay Equity Office consists of 26 Full Time Equivalents at the end of 2012-13. The Commissioner is an Order-in-Council appointee.

Commissioner's Office

The Commissioner is appointed by Order-in-Council by the Legislature to act as the head of the Pay Equity Office and the Chief Administrative Officer of the PEC, as required by the Pay Equity Act. Reporting to the Minister of Labour, the Commissioner is responsible for setting the strategic direction of the Pay Equity program and, with the assistance of Legal Counsel, ensuring that her Office operates within its legislative mandate and in compliance with general administrative law principles. The Commissioner is responsible for submitting the Annual Report of the Office and the Tribunal to the Minister.

The Commissioner liaises with the Ministry of Labour, its Labour Agency Council and the adjudicative justice community, through participation with the Circle of Chairs and the Society of Adjudicators and Regulators. The Commissioner keeps in direct contact with her counterparts in other jurisdictions and liaises with the stakeholder community. She represents the PEO on panels and at other public gatherings, and handles media relations.

Director's Office

The Director's Office provides leadership in developing and implementing the PEO's Business Plans and Annual Reports, sets operational policies for program delivery and ensures that all services – enforcement, case management, education and outreach, operate efficiently and effectively. The Director is accountable for setting financial, human resources and procurement policies and practices and ensuring the agency operates within OPS standards. The Director is responsible for ensuring organizational capacity and resources to deliver on program commitments set by the Commissioner and ensuring an appropriate balance among services.

The Director maintains linkages with the Ontario Public Service, the Ministry of Labour and other regulatory organizations, through membership on the Ministry of Labour's Labour Agency Council, Strategic Human Resources Planning Council, Diversity Committee, Directors' Council, Information Management and Information Technology Committee, the OPS Provincial Inter-ministerial Council and Ontario's Society of Adjudicators and Regulators.

Education and Administration Office

The Education and Administration Office is comprised of the Case Management Unit, the Education Services Unit, program support and administrative support to Review Services Unit, ensuring effective linkages and integration between the services.
The Education Unit provides educational services to employers, bargaining agents, employees and interested parties on implementation and maintenance of pay equity. Through live sessions, teleconferences, seminars and webinars. Supporting these services are educational and support materials created in the PEO. These publications, which are available electronically and on CD, are aimed at encouraging workplace self-management of pay equity.

Review Services Unit

The Review Services Unit is responsible for the enforcement of the *Act*. The Unit is comprised of Initial Review Officers (IROs) and Senior Review Officers (SROs).

SROs provide expertise and handle the investigation of objections to pay equity plans, complaints of contraventions of the *Act*, settlement negotiations, and monitor pay equity processes.

The Review Services Unit is involved in three types of activities:

Investigation and resolution of complaints

Review Officers investigate complaints alleging contraventions of the *Act* and assist the workplace parties in attempting to settle the issues which can arise during the implementation and achievement of pay equity. This approach is consistent with the intent of the *Act* that the pay equity process be "self-managed".

In cases where Review Officers are unable to effect a settlement between the workplace parties, Review Officers will issue Orders. Any party affected by a Review Officer's decision may request a hearing before the Tribunal. Review Officers may also refer an Order to the Tribunal for enforcement where a party fails to comply with the provisions of the Order within the prescribed timeframes.

Monitoring

The Review Services Unit is in the last stages of completing its monitoring of employers in the hotel, motel and retail sectors, started in 2007. Under this program, over 4,000 establishments were contacted to gauge the level of compliance with the *Act* and, where necessary, to enforce its provisions.

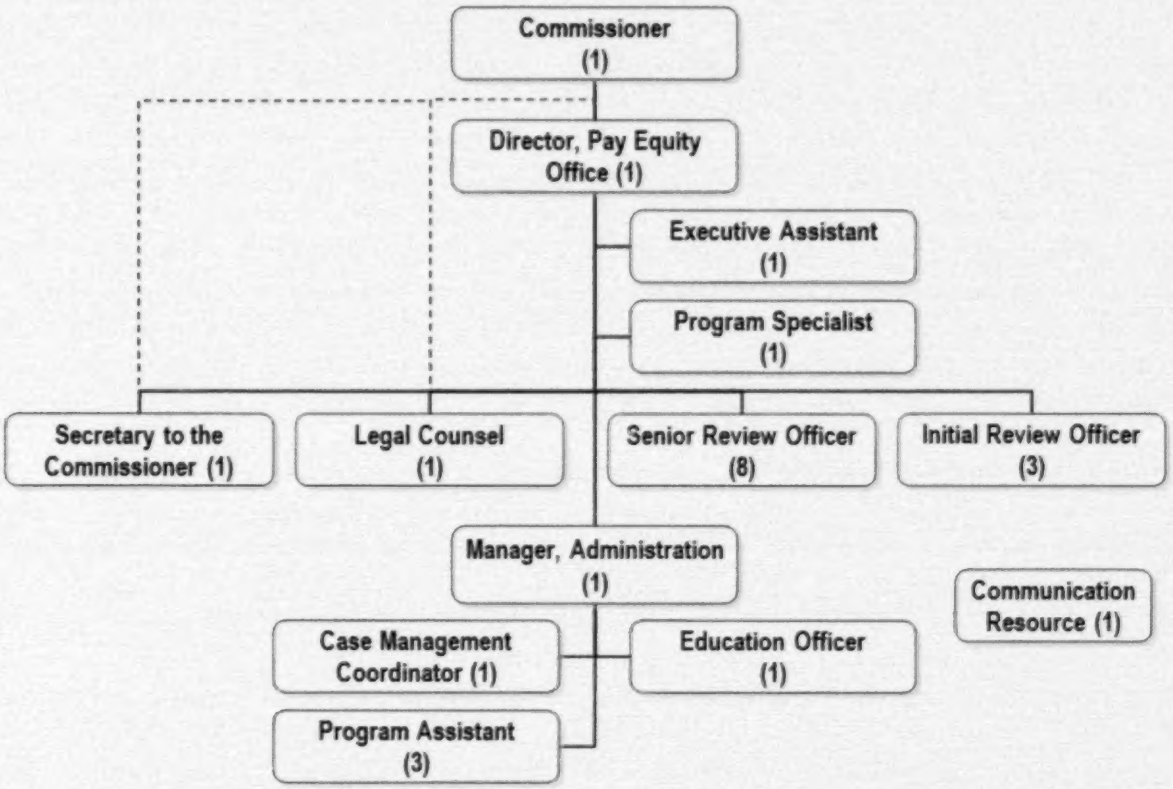
The cases in the 2012 Monitoring Program includes investigations of those organizations that did not respond to the request for compensation data under the 2011 Wage Gap Program, organizations that have been investigated following a complaint and organizations that have sought Review Services assistance to become pay equity compliant.

Wage Gap Program

The 2011 Wage Gap Program was launched to determine if wage gaps are still prevalent in the compensation of men and women in Ontario workplaces. The Wage Gap Program helps new Review Services staff understand private and public sector compensation practices and supports the knowledge transfer from senior to junior staff. Initial Review Officers are responsible for analyzing compensation data provided by employers under Ontario's jurisdiction and determining if there appears to be an apparent gender wage gap in that organization.

Organizational Chart 2012-2013

Figure 1: Organizational Chart 2012-2013



March 31, 2013 | Total FTE: 26

Key Achievements

Review Services

In 2012-2013, the Office received 67 complaint applications and resolved 348 cases. Staff turnover contributed to a gap in meeting operational efficiency measures. However, this marks the first year that the Office has resolved more cases in its inventory beyond number of incoming applications.

Through focused efforts on aging files, 79.5% of complaint cases were resolved in less than 24 months, 7.6% resolved in 24-36 months and 12% in over 36 months. New performance measures to report on program responsiveness to complaint applications have been introduced this fiscal year and will be reported on in our agency Business Plans and Annual Reports.

In terms of program effectiveness, 1,247 Ontario workers received adjustments from their employers, totalling nearly $3.3 million in 2012/13, compared with $2.6million in adjustments in 2011/12.

The Pay Equity Office has maintained its track record of providing quality, defensible decisions and over the past year the Pay Equity Hearings Tribunal has upheld 100% of the decisions rendered by Review Officers.

The 2011 Wage Gap Program is supported by new Review Services officers in training. The program continues to be highly successful, with nearly 80% of employers providing compensation data to analyze for wage gaps.

New Cases Opened

Since 2008, the number of investigation files (applications for review services and monitoring files) opened at the Pay Equity Office has fluctuated between approximately 170 and 1400. The high number of cases opened between 2008 and 2011 was due in a large part to the number of cases generated under the Monitoring Program for the hotel/motel/retail sectors. However, with the exception of the past fiscal year, complaints of contraventions have remained relatively stable, at an average of 130.

Table 1: Cases Opened

Fiscal Year	Monitoring	Complaint Applications	Other
2008 - 2009	1260	138	13
2009 - 2010	1177	117	8
2010 - 2011	697	160	3
2011 - 2012	50	137	6
2012 - 2013	104	67	1 (PEHT)

Applicant Profile

For 2012/13, 50.7% of applications for Review Services are made by unrepresented individuals.

Table 2: Applicant Profile

Fiscal Year	Total Applicants	Applicant status: Represented and/or Union	Applicant status: Unrepresented Employee	Applicant status: Other*
2008 - 2009	138	70	62	6
2009 - 2010	117	59	53	5
2010 - 2011	160	52	102	6
2011 - 2012	137	50	73	14
2012 - 2013	67	28	34	5

*includes Employer applications, employer Notice of Inability to achieve, plus new cases resulting from PEHT decisions

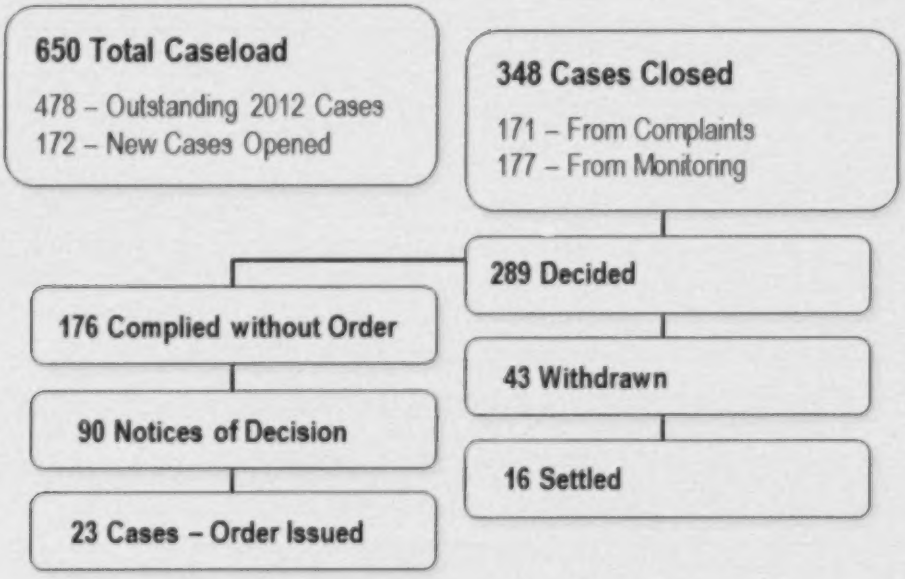
Workplace Cooperation and Compliance

In 2012/13, 305 cases were resolved with the involvement of a Review Officer. Of these 305[2] cases, 282[3] or 92% of cases achieved compliance without Order, were found to have no contraventions of the Pay Equity Act, or were settled. This level of compliance is contrasted against the 2011/12 achievement rate of 85%.

In total, approximately 6.6% or 23 of the 348 closed cases were Ordered Cases, impacting 19 establishments, or 7.4% of the 254 workplaces investigated. Three of these 23 cases required issuing more than one Order to achieve compliance.

Of the total cases resolved in 2012/13, approximately 3.4% of cases proceeded to the Pay Equity Hearings Tribunal (PEHT).

Figure 2: Compliance and Monitoring



[2] 348 cases closed minus 43 cases withdrawn equals 305 cases.

[3] 282 cases equals 176 complied without order plus 90 Notices of Decision and 16 Settled cases.

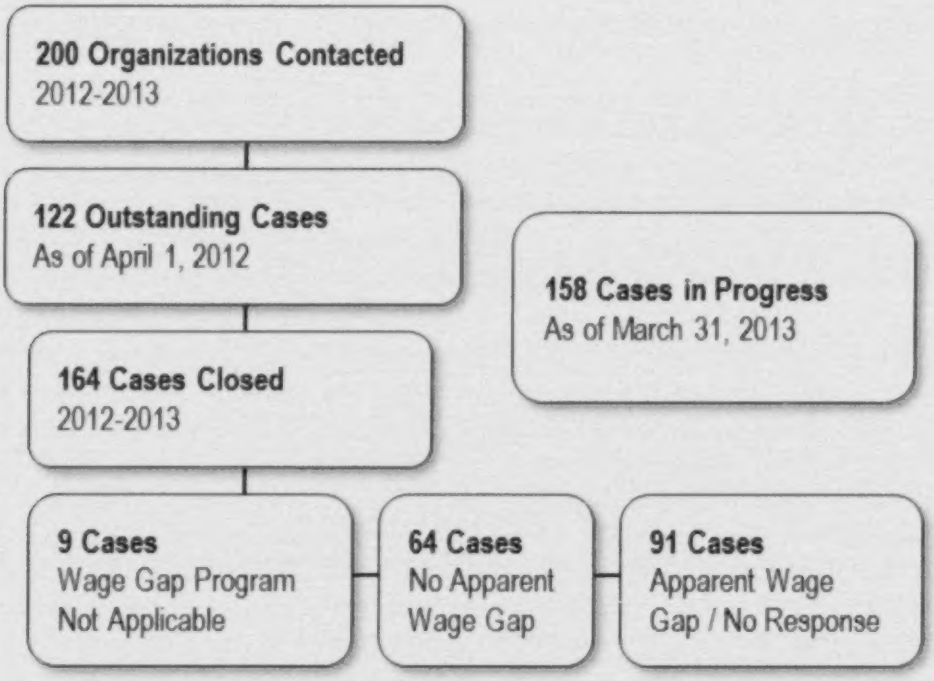
Wage Gap Program

In 2012/13, an additional 200 employers were contacted. This has resulted in a surge of response which has impacted the caseload of our Initial Review Officers. This past year, 164 employers were assessed. Of the 164 establishments reviewed, 91 or 55.4% have an apparent wage gap. Further review and analysis are underway.

Table 3: Wage Gap Assessments

Fiscal Year	Organizations Contacted	Organizations Assessed in the Fiscal Year
2010-2011	165	1
2011-2012	151	193
2012-2013	200	164

Figure 3: Wage Gap Assessments



Outreach and Education

During the 2012-13 fiscal period, 161 organizations attended information/education sessions on pay equity either through seminars or using webinars. Participation in forums hosted by various external organizations have enabled the Pay Equity Office to disseminate information and provide services to a much wider business community. These organizations include: Ministry of Finance's Tax Information Forums, the Ministry of Economic Development and Innovation Business Consultants, Service Ontario's 57 municipal sites and Industry Canada's regular program offerings. Once again, the PEO participated in the Human Resources Professionals Association annual trade show in January and distributed nearly 1400 CDs that contains a comprehensive overview of all Ministry of Labour legislation.

Figure 4: Education Activities as of March 31, 2013

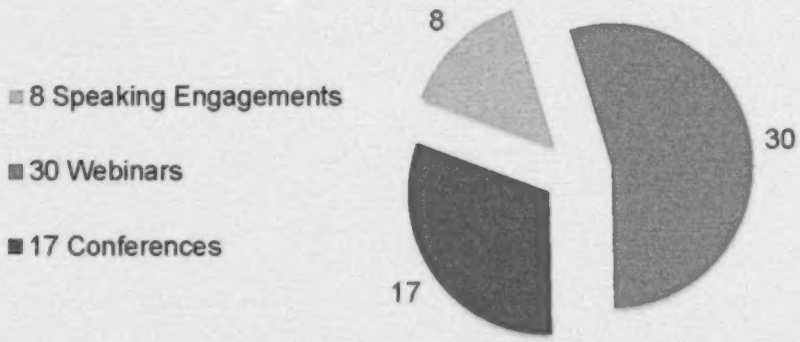
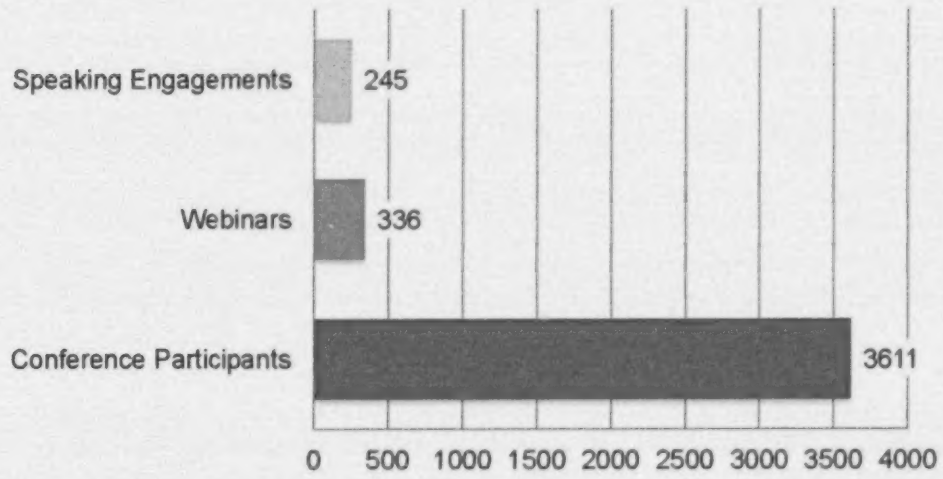


Figure 5 : Education Participants as of March 31, 2013



Outreach

The Commissioner continues to focus on reaching out to various stakeholders to educate them on the wage gap and the role of pay equity in closing that gap. This year, the Commissioner has entered into discussions with York University and the Human Resources Professional Association of Ontario to develop a certificate program for pay equity, with a proposed launch date in the next fiscal year. She continues to lecture regularly at colleges and universities in Ontario, in a variety of programs ranging from Women's Studies to the Master's program in Management Studies. She regularly meets with stakeholder groups and provides information to them about wage gap, pay equity and best practices around addressing workplace compensation discrimination.

In 2011, the Pay Equity Office participated in the United States' National Academy of Sciences discussion on a proposed initiative to collect compensation data across the United States. Under a proposed Paycheck Fairness Act, 2009, pay data would be required to be provided to the Equal Employment Opportunity Commission by employers. Significant interest Ontario's Pay Equity Office's Wage Gap Program was generated and 30 States participated in the discussion with PEO staff. The US legislation was not enacted; however a report was released in August 2012 "**Collecting compensation data from employers**"[4].

[4] The reference to our Office is found at page 2-11, that specifically cites Ontario's experience (www.nap.edu/catalog.php)

Service Delivery Achievements for Pay Equity Office

During this fiscal year, there have been several OPS wide initiatives undertaken by the PEO addressing various aspects of service delivery to the public. In 2012-2013, all staff of the PEO received core training in:

- Accessibility for Ontarians with Disabilities
- Diversity training (ongoing)
- French Language Services training
- Workplace Discrimination and Harassment
- Regulator's Code of Practice
- FileMaker Case Management system

Four staff members have completed the second year of weekly refresher training in French language, resulting in two staff securing bilingual positions in the Office.

Performance Measures

In 2012-2013, the PEO continued to monitor and report on key performance measures. In this year, new performance measure targets were identified to accurately reflect reasonableness and attainability given the following influencing factors: reduced complement of tenured review officers, learning curves for new review officers and staff, restructuring of the monitoring program. These targets will be reviewed and adjusted as more information is available regarding the pilot programs and progress of new staff is reviewed.

Table 4: Performance Measures Report 2012-2013

Program: Pay Equity	Measure	Achieved 2011-2012	Target 2012-2013	Achieved 2012-2013
Employers, unions and employees work collaboratively to address emerging pay equity issues	Percentage of cases where compliance achieved without order, no contraventions, settled.	85%	90%	92%
Employers take corrective action to become pay equity compliant	Number of pay equity cases resolved.	445	440	348[5]
Program services are delivered in a timely professional, knowledgeable and cost effective manner	Time spent to resolve complaint cases	87.7% of files < 3 years	90% of files < 3 years	87.1% of files < 3 years[6]
	New: % of complaint cases resolved within 24 months	N/A	N/A	79.5%
	New: % of complaint cases resolved within 24-36 **months**	N/A	N/A	7.6%

[5] The PEO continues to face workforce challenges related to staff turnover (retirements of long-tenured Senior Review Officer) and new hires require extensive training and knowledge transfer to reach optimal performance levels.

[6] See footnote above.

	New: % of complaint cases resolved over 36 months	N/A	N/A	12.9%
	% of formal education activities conducted with other organizations	Achieved: 14%	18%	33%
	% of cases where Review Officer decisions upheld by Pay Equity Hearing Tribunal	95%	90%	100%

Financial Report 2012-2013

All figures in $000.00 thousand

Table 5: Pay Equity Office Expenditure 2012-2013

Expenditures Category	Final Year End Budget	Actual Expenditures	Variance	Explanation of Variance
Salaries & Wages	2,228.0	2,142.5	85.6	Surplus due to vacancy management
Benefits	291.9	256.9	35.0	Surplus due to vacancy management
Operating Expenses (Including lease)	587.3	586.4	0.9	–
Transportation and Communication	127.4	46.4	81.0	Savings resulting from internal constraints by imposing policies to reduce travel expenses and mandatory use of fleet cars
Services (Including lease)	419.9	482.4	(62.5)	Overspending offset by surplus in Transportation and Communication
Supplies and Equipment	40.0	57.6	(17.6)	Overspending offset by surplus in Transportation and Communication
Total	**3,107.2**	**2,985.7**	**121.5**	–
Recoveries	NIL	NIL	NIL	–

Ontario

Bureau de l'équité Salariale
Rapport annuel

2012-2013

ISSN 1929-3747

This document is available in English

Pour nous joindre :

Commission de l'équité salariale
Bureau de l'équité salariale
180, rue Dundas Ouest
Bureau 300
Toronto (Ontario) M7A 2S6

Téléphone :

416 314-1896

Sans frais : 1 800 387-8813

ATS : 416 212-3991

ATS Sans frais : 1 855 253-8333

Télécopieur : 416 314-8741

Courriel : pecinfo@ontario.ca

Site Web : www.payequity.gov.on.ca

Table des matières

Message de la commissaire 4
Pouvoirs conférés par la loi 6
Objet de la *Loi sur l'équité salariale* 7
Comment assurer l'équité salariale 7
Bureau de l'équité salariale 9
Structure organisationnelle et programmes du bureau 10
Bureau du commissaire 10
Bureau du directeur 10
Éducation et administration 11
Unité des services de révision 11
Organigramme – 2012-2013 13
Principales réalisations 14
Services de révision 14
Nouveaux dossiers ouverts 14
Profil de l'auteur de la demande 15
Collaboration et conformité sur le lieu de travail 17
Rayonnement et éducation 19
Réalisations du Bureau en matière de prestation de services 21
Indicateurs de rendement 22
Rapport financier – 2012-2013 24

Message de la commissaire

La fin de l'exercice financier représente pour nous tous et toutes l'occasion de fêter nos réalisations et de réfléchir à l'avenir. Je suis très heureuse d'annoncer que notre Programme des écarts salariaux, lancé en 2011-2012, a terminé la phase d'inscription dans le cadre du projet pilote. Toutes les lettres de demande de données destinées aux employeurs sélectionnés ont été envoyées, et l'analyse des écart salariaux associés à tous les dossiers est en cours. Notre but était d'obtenir de l'information des employeurs pour déterminer si les lieux de travail de l'Ontario continuent de présenter des écarts salariaux entre les sexes. Comme nous l'avons indiqué dans le rapport annuel de l'an dernier, les employeurs de la phase initiale ont répondu positivement à nos demandes d'information, et ils ont continué de le faire au cours de l'exercice visé.

Notre analyse révèle que de nombreux lieux de travail de l'Ontario continuent de présenter des signes préoccupants de rémunération inégale entre les hommes et les femmes. Les employeurs participant au Programme des écarts salariaux ont été avisés de notre analyse et ont reçu de l'information sur la conformité à la *Loi sur l'équité salariale*.

Cette année, nous avons produit le *Guide pour interpréter la Loi sur l'équité salariale de l'Ontario*. Ce guide donne un aperçu des exigences minimales de la Loi, telle que l'interprète le Bureau de l'équité salariale en se fondant sur ses propres expériences et sur les décisions clés du Tribunal de l'équité salariale et des tribunaux judiciaires, qui sont les arbitres définitifs de la loi. Le Guide remplace toutes les publications d'interprétation antérieures, car il est tenu à jour de façon à tenir compte de l'évolution de la loi, et il vise à aider les parties à comprendre leurs obligations légales. Le Guide a été largement distribué et est disponible sur le site Web.

En juin 2012, j'ai eu l'honneur de recevoir des félicitations des sections nationale et ontarienne du Business and Professional Women's Club pour nos efforts collaboratifs visant à rendre des ressources éducatives facilement accessibles aux femmes de l'Ontario. Ces félicitations découlaient de notre collaboration avec l'organisation en vue de produire un atelier autonome disponible en ligne, en anglais et en français, intitulé *Un salaire à la hauteur de votre valeur : Stratégies à adopter pour éviter de tomber dans les pièges liés à la rémunération.* Cet atelier a pour but d'informer les femmes sur l'existence de pratiques de rémunération discriminatoires dans les lieux de travail, d'analyser les conséquences financières personnelles de cette discrimination et d'examiner des stratégies visant à minimiser les effets de ces pratiques.

Pour conclure, je souhaite remercier de nouveau notre personnel dévoué qui continue de s'adapter à notre milieu en perpétuelle évolution. En novembre 2012, j'ai été nommée pour un troisième mandat. Je me réjouis de pouvoir continuer dans nos travaux pour faire progresser les droits et les intérêts économiques des femmes qui travaillent.

Le tout respectueusement soumis,

Emanuela Heyninck

Juin 2013

Pouvoirs conférés par la loi

La Commission de l'équité salariale (la « Commission ») a été créée en vertu de l'article 27 de la *Loi de 1987 sur l'équité salariale*, L.O. 1987, chap. 34. Elle est maintenue par le paragraphe 27 (1) de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.O. 1990, chap. P.7, dans sa version modifiée (la « Loi »). La Commission se compose de deux entités distinctes et autonomes : le Tribunal de l'équité salariale (le « Tribunal ») et le Bureau de l'équité salariale (le « Bureau »).

Le titulaire du poste de commissaire dirige le Bureau et est directeur général de l'administration de la Commission. Il est nommé par le lieutenant-gouverneur en conseil, sur recommandation du ministre. Le président du Tribunal est chargé de l'administration de celui-ci.

Le ministre du Travail doit rendre des comptes au gouvernement en ce qui concerne la Commission et est chargé de la représenter devant le Conseil des ministres et ses comités, l'Assemblée législative et les comités de l'Assemblée. Le ministre est responsable devant l'Assemblée législative de veiller à ce que la Commission s'acquitte de son mandat et respecte les politiques administratives gouvernementales. Il est également chargé d'examiner et d'approuver le plan d'activités et le rapport annuel de la Commission, ainsi que de les présenter au Conseil de gestion du gouvernement.

Objet de la *Loi sur l'équité salariale*

Selon Statistique Canada, l'écart entre les salaires des Ontariennes et des Ontariens travaillant à l'année à temps plein était de 28 % en 2006. Des études révèlent qu'on peut attribuer environ le tiers de cet écart à la discrimination au travail, qui peut se manifester dans toute l'organisation, du processus d'embauche à la rémunération de chaque poste, en passant par la culture organisationnelle et la distribution du travail. Ces formes de discrimination font l'objet de diverses lois. L'objet de la Loi est de remédier à la discrimination systémique fondée sur le sexe en matière de rémunération pour les employés œuvrant dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Tous les employeurs des secteurs public et privé comptant 10 employés ou plus doivent appliquer des pratiques de rétribution favorisant l'équité salariale.

Comment assurer l'équité salariale

La Loi énonce les critères que les employeurs doivent appliquer pour repérer la discrimination systémique entre les sexes en matière de rémunération et les moyens qui devront être utilisés pour corriger la situation.

Pour satisfaire aux exigences minimales et pour prouver que l'équité salariale est atteinte, tout employeur visé par la Loi doit faire ce qui suit dans chacun de ses établissements :

- déterminer les catégories d'emplois, y compris leur prédominance (masculine ou féminine) et leur taux de catégorie;
- déterminer la valeur des catégories d'emplois selon les critères suivants : habileté, effort, responsabilités, conditions de travail;
- pour toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine, mettre en œuvre la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre, de la valeur proportionnelle ou avec des organisations de l'extérieur (cette dernière est réservée au secteur public et a une application limitée)[1];

[1] La méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur décrite à la partie II de la Loi a été abrogée en 1996 et rétablie par ordonnance judiciaire en 1997. Le Bureau continue de faire appliquer ces dispositions.

- rajuster le salaire des catégories d'emplois à prédominance féminine sous-payées à un niveau au moins égal à celui d'une catégorie à prédominance masculine comparable de l'établissement;

- maintenir l'équité salariale des catégories d'emplois à prédominance féminine afin d'éviter la réapparition des disparités salariales ou la création de nouvelles disparités.

Bureau de l'équité salariale

Vision

Veiller à ce que les lieux de travail de l'Ontario soient exempts de discrimination quant à l'évaluation et à la rémunération du travail accompli par les femmes, et contribuer ainsi à l'égalité générale des sexes et aux avantages sociaux et économiques qui bénéficient à l'ensemble de la société.

Mission

Contribuer à la justice sociale et à la prospérité économique de l'Ontario en favorisant des pratiques de rémunération objectives et non sexistes du travail qu'accomplissent principalement les femmes, et favoriser ainsi des relations plus productives dans les lieux de travail et au sein de la population en général.

Activités

Le Bureau remplit son mandat :

- en enquêtant sur les plaintes et en les réglant par des modes de règlement extrajudiciaire, et en donnant des ordres de conformité;
- en renvoyant des ordres au Tribunal pour les faire exécuter;
- en surveillant la conformité des établissements aux dispositions de la Loi;
- en offrant des programmes d'information;
- en produisant des renseignements sur l'équité salariale et les écarts salariaux et en les communiquant au public et aux parties prenantes des lieux de travail;
- en recueillant des données générales sur les écarts salariaux concernant les lieux de travail de l'Ontario;
- en produisant et en remettant au ministre des rapports et des recommandations sur l'équité salariale et les questions connexes.

Structure organisationnelle et programmes du Bureau

À la fin de l'exercice 2012-2013, le Bureau comptait 26 équivalents temps plein (ETP). Le titulaire du poste de commissaire est nommé par décret.

Bureau du commissaire

En vertu d'un décret de l'Assemblée législative, le titulaire du poste de commissaire est nommé à la direction du Bureau et est directeur général de l'administration de la Commission, conformément à la Loi. La commissaire, qui relève du ministre du Travail, est chargé d'établir l'orientation stratégique du programme d'équité salariale et, avec l'aide d'avocats, de veiller à ce que son bureau respecte son mandat législatif ainsi que les principes généraux du droit administratif. Il incombe au commissaire de présenter le rapport annuel du Bureau et du Tribunal au ministre.

La commissaire entretient des rapports avec le ministère du Travail, son conseil des organismes du ministère du Travail et les gens du milieu de l'arbitrage en participant au Cercle des présidents et à la Society of Adjudicators and Regulators. La commissaire garde un contact direct avec ses homologues d'autres territoires et assure la liaison avec les parties intéressées. Elle représente le Bureau dans le cadre de comités et de rassemblements publics et s'occupe des relations avec les médias.

Bureau du directeur

Le bureau du directeur, qui comprend la directrice ou le directeur, veille à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'activités et des rapports annuels du Bureau. Elle fixe les politiques opérationnelles relatives à la prestation des programmes et s'assure que tous les services (application de la loi, gestion des dossiers, information et rayonnement) fonctionnent avec efficacité et efficience. La directrice est chargé d'établir les politiques et les pratiques en matière de finances, de ressources humaines et d'approvisionnement, et de veiller à ce que l'organisme fonctionne selon les normes de la fonction publique de l'Ontario (FPO). La directrice veille à ce que l'organisation ait la capacité et les ressources nécessaires pour respecter les engagements relatifs aux programmes pris par la commissaire, et à assurer un équilibre approprié parmi les services.

La directrice maintient des liens avec la FPO, le ministère du Travail et d'autres organismes de réglementation en étant membre du conseil des organismes du ministère du Travail, du Conseil de planification stratégique des ressources humaines, du Comité de la diversité, du conseil des directeurs, du Comité de gestion de l'information et de la technologie de l'information, du Conseil interministériel provincial de la FPO, et de la Society of Adjudicators and Regulators de l'Ontario.

Éducation et administration

Le bureau de l'éducation et de l'administration comprend l'unité de la gestion des cas, l'unité des services d'éducation, les services de soutien aux programmes et les services de soutien administratif à l'Unité des services de révision. Il veille au maintien des liens et à l'intégration parmi les services.

L'unité de l'éducation offre des services d'information sur la mise en œuvre et le maintien de l'équité salariale aux employeurs, aux agents de négociation, aux employés et aux parties intéressées au moyen de séances en direct, de téléconférences, de séminaires et de webinaires. Ces services sont appuyés par des documents d'éducation et de soutien créés par le Bureau. Ces documents, qui sont offerts sur support électronique et CD, visent à encourager l'autogestion de l'équité salariale dans les lieux de travail.

Unité des services de révision

L'Unité des services de révision est chargée d'appliquer la Loi. Elle comprend des agents de révision initiale et des agents principaux de révision.

Les agents principaux de révision procurent une expertise et s'occupent des enquêtes sur les oppositions relatives aux programmes d'équité salariale, des plaintes relatives à des contraventions à la Loi et des négociations en vue des ententes, en plus de surveiller les processus d'équité salariale.

L'Unité des services de révision participe à trois types d'activités :

Enquêtes au sujet des plaintes et règlement de celles-ci

Les agents de révision enquêtent sur les plaintes alléguant des contraventions à la Loi et aident les parties prenantes du lieu de travail à tenter de régler les questions qui peuvent survenir pendant la mise en œuvre et l'atteinte de l'équité salariale. Cette approche est conforme à l'objectif de la Loi voulant que le processus d'équité salariale soit autogéré.

Lorsque l'agent de révision n'est pas en mesure d'amener les parties à accepter un règlement, il donne des ordres. Toute partie visée par l'ordre de l'agent de révision peut demander une audience devant le Tribunal. L'agent de révision peut également renvoyer un ordre au Tribunal pour le faire exécuter lorsqu'une partie omet de se conformer à ses modalités dans les délais prescrits.

Surveillance

L'Unité des services de révision achèvera sous peu la surveillance, commencée en 2007, des employeurs exploitant des hôtels et des motels et de ceux qui œuvrent dans le secteur de la vente au détail. En vertu de ce programme, le personnel a communiqué avec plus de 4 000 établissements afin d'évaluer le degré d'observation de la Loi et, le cas échéant, d'en appliquer les dispositions.

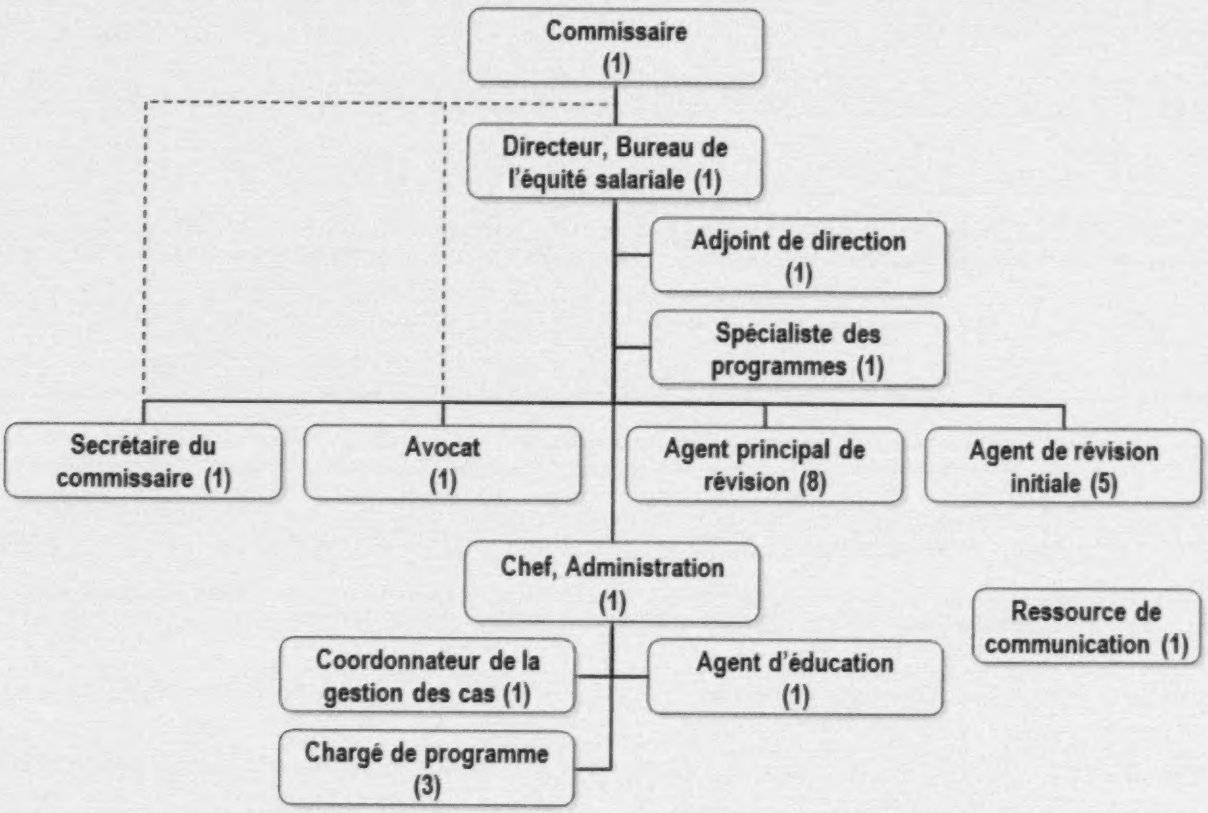
Les dossiers du programme de surveillance de 2012 comprennent des enquêtes concernant les organisations qui n'ont pas répondu à la demande de données sur la rémunération faite dans le cadre du Programme des écarts salariaux de 2011, des organisations ayant fait l'objet d'enquêtes par suite de plaintes, et des organisations ayant demandé une aide du personnel des Services de révision pour se conformer aux règles d'équité salariale.

Programme des écarts salariaux

Le Programme des écarts salariaux a été créé afin de déterminer si des écarts salariaux entre les sexes sont toujours courants dans les lieux de travail de la province. Ce programme aide les nouveaux employés de l'Unité des services de révision à comprendre les pratiques de rémunération des secteurs privé et public. Il favorise également le transfert des connaissances des employés expérimentés aux nouveaux. Les agents de révision initiale sont chargés d'analyser les données sur la rémunération fournies par les employeurs qui relèvent de la compétence de l'Ontario, et de déterminer s'il semble exister une disparité salariale entre les sexes dans leurs établissements.

Organigramme – 2012-2013

Figure 1 : Organigramme 2012-2013


Commissaire (1)
Directeur, Bureau de l'équité salariale (1)
Adjoint de direction (1)
Spécialiste des programmes (1)
Secrétaire du commissaire (1)
Avocat (1)
Agent principal de révision (8)
Agent de révision initiale (5)
Chef, Administration (1)
Ressource de communication (1)
Coordonnateur de la gestion des cas (1)
Agent d'éducation (1)
Chargé de programme (3)

31 mars 2013 | Total des ETP : 26

Principales réalisations

Services de révision

En 2012-2013, le Bureau a reçu 67 plaintes et a réglé 348 dossiers. Le roulement du personnel a contribué à une difficulté relativement à l'atteinte des objectifs d'efficience opérationnelle. Toutefois, l'exercice visé est le premier où le nombre de dossiers ouverts que le Bureau a réglés est plus élevé que le nombre de nouvelles demandes.

Grâce à des efforts concentrés sur des dossiers ouverts depuis longtemps, 79,5 % des plaintes ont été réglées en moins de 24 mois, 7,6 % en 24 à 36 mois et 12 % en plus de 36 mois. De nouveaux objectifs de rendement en matière de sensibilité des programmes aux plaintes ont été mis en œuvre durant l'exercice et seront mentionnés dans nos plans d'activités et nos rapports annuels.

Quant à l'efficacité des programmes, 1 247 travailleurs de l'Ontario ont reçu de leur employeur des rajustements totalisant presque 3,3 M$ en 2012-2013, par rapport à 2,6 M$ en 2011-2012.

Le Bureau a continué à rendre de bonnes décisions justifiables : au cours de la dernière année, le Tribunal a confirmé la totalité des décisions rendues par les agents de révision.

Le Programme des écarts salariaux dispose de nouveaux agents de révision en formation. Il demeure très fructueux, car près de 80 % des employeurs fournissent des données sur la rémunération aux fins de l'analyse des disparités salariales.

Nouveaux dossiers ouverts

Depuis 2008, le nombre de dossiers d'enquête (demandes de services de révision et dossiers de surveillance) ouverts au Bureau varie de 170 à 1 400 environ. Le nombre élevé de dossiers ouverts de 2008 à 2011 était en grande partie attribuable au nombre de cas découlant du programme de surveillance des hôtels, des motels et du secteur de la vente au détail. Toutefois, à l'exception de l'exercice précédent, le nombre moyen de plaintes relatives à des contraventions est demeuré relativement stable à 130.

Tableau 1 : Dossiers ouverts

Exercice financier	Surveillance	Plaintes	Autre
2008-2009	1 260	138	13
2009-2010	1 177	117	8
2010-2011	697	160	3
2011-2012	50	137	6
2012-2013	104	67	1 (Tribunal)

Profil de l'auteur de la demande

En 2012-2013, 50,7 % des demandes de services de révision ont été présentées par des personnes non représentées.

Tableau 2 : Profil de l'auteur de la demande

Exercice financier	Nombre d'auteurs de demande	État de l'auteur de la demande Employé représenté ou syndiqué	État de l'auteur de la demande Employé non représenté	État de l'auteur de la demande Autre*
2008 - 2009	138	70	62	6
2009 - 2010	117	59	53	5
2010 - 2011	160	52	102	6
2011 - 2012	137	50	73	14
2012 - 2013	67	28	34	5

*Comprend les demandes présentées par des employeurs, les avis d'incapacité d'atteindre l'équité salariale, ainsi que les nouveaux dossiers découlant des décisions rendues par le Tribunal.

Collaboration et conformité sur le lieu de travail

En 2012-2013, 305 dossiers ont été réglés avec l'intervention d'un agent de révision. Sur ces 305[2] dossiers, 282[3] (soit 92 %) ont mené à la conformité sans qu'un ordre soit donné, n'ont pas été liés à des contraventions à la Loi ou ont fait l'objet d'un règlement. On peut mettre en contraste ce niveau de conformité avec celui de 2011-2012, soit 85 %.

Au total, 23 (soit environ 6,6 %) des 348 dossiers fermés ont fait l'objet d'ordres et touchaient 19 établissements, soit 7,4 % des 254 lieux de travail ayant fait l'objet d'enquêtes. Dans trois de ces 23 dossiers, il a fallu donner plus d'un ordre pour atteindre la conformité.

Parmi tous les dossiers réglés en 2012-2013, environ 3,4 % ont été traités par le Tribunal.

Figure 2 : Conformité et surveillance

Programme des écarts salariaux

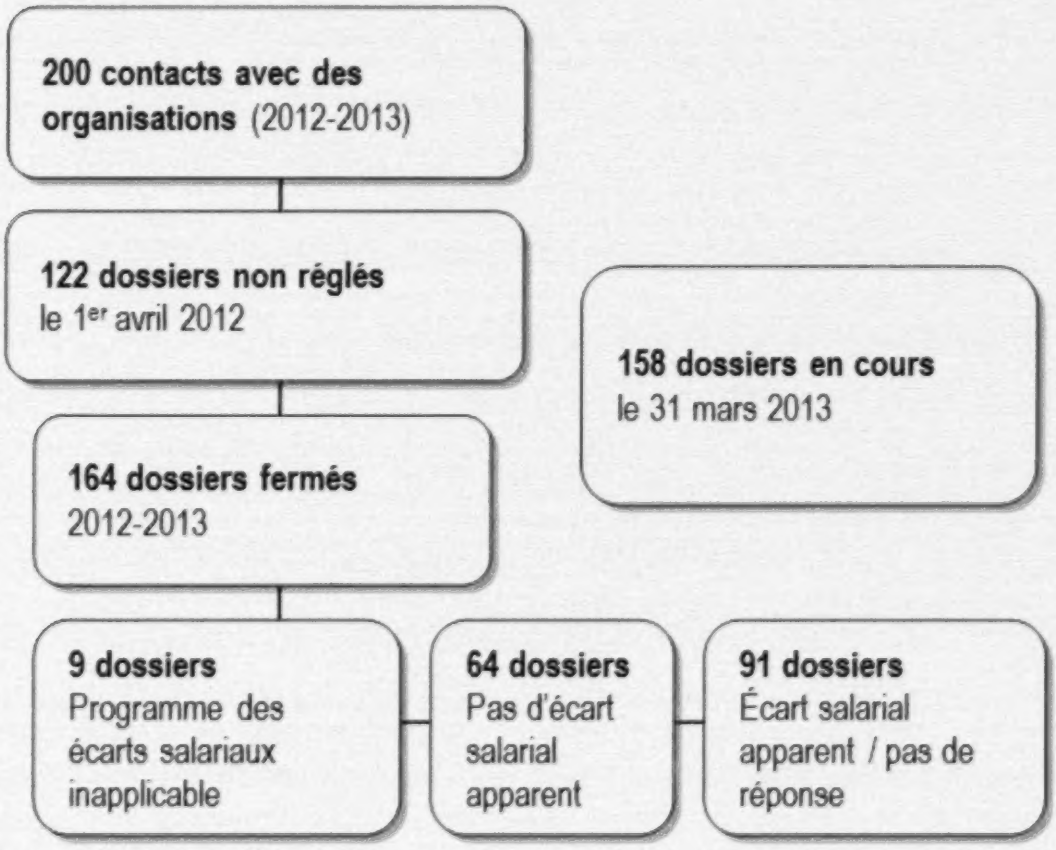
En 2012-2013, on a communiqué avec 200 employeurs additionnels. Cela a entraîné une hausse du nombre de réponses qui a augmenté la charge de travail de nos agents de révision initiale. Durant l'exercice visé, 164 employeurs ont été évalués. Sur ces 164 établissements, 91 (soit 55,4 %) semblent présenter un écart salarial. Des analyses et des examens plus approfondis sont en cours.

[2] 348 dossiers fermés - 43 demandes retirées = 305 dossiers.
[3] 282 dossiers = 176 conformités sans ordre + 90 avis de décision + 16 règlements.

Tableau 3 : Évaluations des écarts salariaux

Exercice financier	Nombre de contacts établis avec des établissements	Nombre d'établissements évalués durant l'exercice
2010-2011	165	1
2011-2012	151	193
2012-2013	200	164

Figure 3 : Évaluations des écarts salariaux


200 contacts avec des organisations (2012-2013)
122 dossiers non réglés le 1er avril 2012
158 dossiers en cours le 31 mars 2013
164 dossiers fermés 2012-2013
9 dossiers Programme des écarts salariaux inapplicable
64 dossiers Pas d'écart salarial apparent
91 dossiers Écart salarial apparent / pas de réponse

Rayonnement et éducation

Au cours de l'exercice 2012-2013, 161 organisations ont participé à des séances d'information ou d'éducation sur l'équité salariale dans le cadre de séminaires ou de webinaires. Le Bureau a participé à des forums organisés par divers organismes externes, ce qui lui a permis de diffuser de l'information et d'offrir des services à beaucoup plus d'entreprises. Parmi les groupes et les activités de ces organismes figurent : les séminaires d'information fiscale du ministère des Finances, les conseillers commerciaux du ministère du Développement économique et de l'Innovation, les 57 emplacements municipaux de Service Ontario et les offres régulières de programmes d'Industrie Canada. De nouveau, le Bureau a participé en janvier à la foire commerciale annuelle de la Human Resources Professionals Association, où il a distribué presque 1 400 CD renfermant un aperçu complet de l'ensemble de la législation relevant du ministère du Travail.

Figure 4 : Activités d'éducation au 31 mars 2013

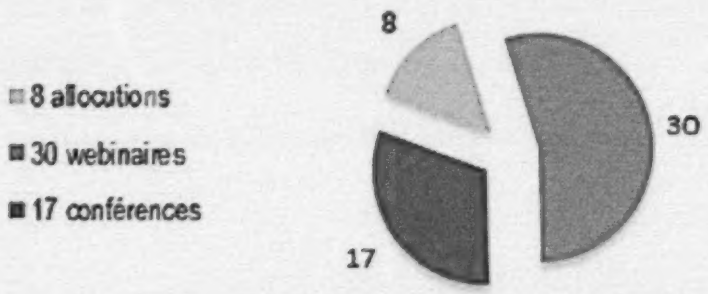
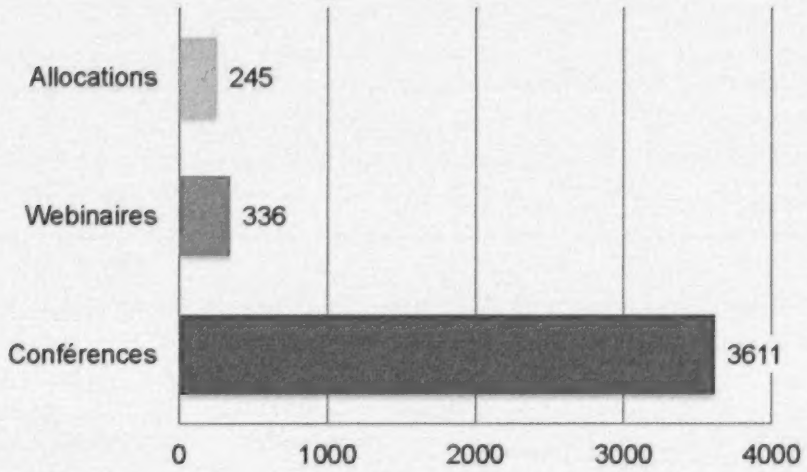


Figure 5: Participants aux activités d'éducation au 31 mars 2013



Rayonnement

La commissaire continue d'axer ses efforts sur la communication avec les différents intervenants afin de les informer des écarts salariaux et du rôle que joue l'équité salariale pour combler ces écarts. Durant l'exercice visé, la commissaire a tenu des discussions avec l'Université York et la Human Resources Professionals Association of Ontario afin d'élaborer un programme de certificat en équité salariale qui pourrait être lancé au cours du prochain exercice. Elle continue de s'adresser régulièrement aux étudiants des collèges et des universités de l'Ontario inscrits dans divers programmes allant des études féminines à la maîtrise d'études en gestion. Elle rencontre régulièrement les groupes d'intervenants et leur fournit de l'information sur les écarts salariaux, l'équité salariale et les pratiques exemplaires en matière d'élimination de la discrimination liée à la rémunération dans les lieux de travail.

En 2011, le Bureau a participé à la discussion de la United States' National Academy of Sciences portant sur une proposition d'initiative visant à recueillir des données relatives à la rémunération dans l'ensemble des États-Unis. Aux termes d'une éventuelle loi sur l'équité du chèque de paie, les employeurs communiqueraient obligatoirement leurs données relatives à la paie à la Equal Employment Opportunity Commission. Le Programme des écarts salariaux du Bureau de la province a été jugé intéressant, et 30 États ont participé à la discussion avec le personnel du Bureau. Le projet de loi américain n'a pas été adopté; toutefois, un rapport intitulé **Collecting compensation data from employers** a été publié en 2012.[4].

Réalisations du Bureau en matière de prestation de services

Au cours de l'exercice visé, le Bureau a organisé plusieurs initiatives à l'échelle de la FPO qui portaient sur divers aspects de la prestation de services au public. En 2012-2013, tous les membres du personnel du Bureau ont reçu une formation de base sur :

- l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario;
- la diversité (en cours);
- les services en français;
- la discrimination et le harcèlement au travail;
- le Code de pratique des autorités de réglementation;
- le système de gestion des cas FileMaker.

Quatre membres du personnel ont suivi, pour une deuxième année, le cours hebdomadaire de recyclage en français, ce qui a amené deux personnes à obtenir un poste bilingue au Bureau.

[4] Notre Bureau est mentionné à la page 2-11, qui décrit l'expérience de l'Ontario (www.nap.edu/catalog.php).

Indicateurs de rendement

En 2012-2013, le Bureau a continué à surveiller ses principaux indicateurs de rendement et à en faire état. Au cours de l'exercice, on a établi de nouveaux objectifs de rendement fondés sur le caractère raisonnable et réalisable, étant donné les facteurs importants que sont l'effectif réduit d'agents de révision permanents, la courbe d'apprentissage des nouveaux employés, notamment les nouveaux agents de révision, et la restructuration du programme de surveillance. Ces objectifs feront l'objet d'un examen et d'un ajustement lorsque davantage de renseignements relatifs aux programmes pilotes seront disponibles et que le Bureau aura examiné les progrès des nouveaux membres du personnel.

Programme : Équité salariale	**Indicateur**	**Résultat 2011-2012**	**Objectif 2012-2013**	**Résultat 2012-2013**
Collaboration entre les employeurs, les syndicats et le personnel pour régler les problèmes d'équité salariale qui surgissent	Pourcentage de dossiers conformes sans ordre donné, sans contravention ou faisant l'objet d'un règlement	85 %	90 %	92 %
Mise en œuvre des mesures correctives nécessaires par les employeurs pour se conformer à l'équité salariale	Nombre de dossiers d'équité salariale réglés	445	440	348[5]
Prestation des services des programmes de façon rapide, professionnelle,	Temps consacré au règlement des plaintes	87,7 % des dossiers < 3 ans	90 % des dossiers < 3 ans	87,1 % des dossiers < 3 ans[6]
	Nouveau : % de plaintes réglées en 24	S.o.	S.o.	79,5 %

[5] Le Bureau continue à connaître des problèmes de main-d'œuvre liés au roulement du personnel (retraites d'agents principaux de révision en poste depuis longtemps) et les nouvelles recrues ont besoin d'une formation approfondie et d'un transfert de connaissances pour atteindre les niveaux de rendement optimaux.

[6] Voir la note précédente.

Programme : Équité salariale	Indicateur	Résultat 2011-2012	Objectif 2012-2013	Résultat 2012-2013
avisée et économique	mois ou moins			
	Nouveau : % de plaintes réglées en 24 à 36 mois	S.o.	S.o.	7,6 %
	Nouveau : % de plaintes réglées en plus de 36 mois	S.o.	S.o.	12,9 %
	% des activités d'information réalisées en collaboration avec d'autres établissements	14 %	18 %	33 %
	% de dossiers où la décision de l'agent de révision est confirmée par le Tribunal	95 %	90 %	100 %

Rapport financier – 2012-2013

Tous les montants sont exprimés en milliers de dollars

Catégorie de dépense	Budget définitif en fin d'exercice	Dépenses réelles	Écart	Raison de l'écart
Salaires et traitements	2 228,0	2 142,5	85,6	Excédent attribuable à la gestion des postes vacants
Avantages sociaux	291,9	256,9	35,0	Excédent attribuable à la gestion des postes vacants
Dépenses de fonctionnement (y compris les frais de location)	587,3	586,4	0,9	–
Transport et communication	127,4	46,4	81,0	Économies attribuables aux compressions internes réalisées par l'application de politiques visant à réduire les frais de déplacement et à rendre obligatoire l'utilisation des véhicules du parc
Services (y compris location)	419,9	482,4	(62,5)	Excédent de dépenses compensé par l'excédent de la

Catégorie de dépense	Budget définitif en fin d'exercice	Dépenses réelles	Écart	Raison de l'écart
				catégorie « Transport et communication »
Fournitures et matériel	40,0	57,6	(17,6)	Excédent de dépenses compensé par l'excédent de la catégorie « Transport et communication »
Total	3 107,2	2 985,7	121,5	–
Recouvrements	NIL	NIL	NIL	–